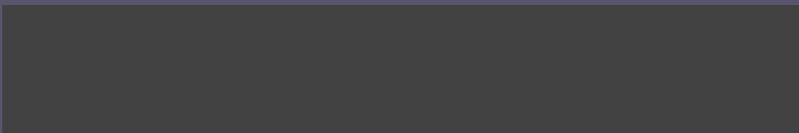




# CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO MORAL



## **Ministro do Desenvolvimento Regional - MDR**

Rogério Simonetti Marinho

## **Secretário-Executivo**

Claudio Xavier Seefelder Filho

## **Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno**

José de Castro Barreto Júnior

## **Corregedor**

Daniel Xavier Lara

## **Ouvidora-Geral**

Jeanne Kettlin Alves Marques Medeiros

Cartilha digital sobre Assédio Moral elaborada pela Corregedoria para a campanha do Programa de Integridade do MDR.

# SUMÁRIO

<b>1. APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>2. ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>6</b>
2.1. O que é? .....	6
2.2. Existem diferentes tipos de assédio moral? .....	7
2.3. Como ele se manifesta? .....	9
2.4. Quem Assedia? .....	14
2.5. Isso não é assédio! .....	14
2.6. Possíveis consequências .....	18
2.7. Fui vítima, o que devo fazer? .....	21
2.8. Fui testemunha, posso ajudar? .....	23
2.9. E quanto ao agressor? .....	23
2.10. É possível prevenir? .....	25
2.11. Legislação e regulamentos relacionados.....	28
<b>3. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>30</b>
<b>4. ANEXO .....</b>	<b>31</b>

# 1. APRESENTAÇÃO

O Ministério do Desenvolvimento Regional – MDR está promovendo Campanhas de conscientização internas para apresentar o Programa de Integridade aos seus servidores e colaboradores. Dentre os assuntos a serem abordados, o tema “ASSÉDIO” ficou sob responsabilidade da Corregedoria que, além de ser uma Instância Interna de Integridade, é a área competente para tratar dos possíveis casos de assédio no âmbito do MDR.

Assim, em parceria com a Assessoria de Comunicação – ASCOM e sob a coordenação da Assessoria Especial de Controle Interno AECI, além dos materiais educativos que estão sendo divulgados por meio eletrônico, a Corregedoria optou também por divulgar a presente cartilha, na qual fez um apanhado de diversas cartilhas de diferentes órgãos.

O objetivo é oferecer aos seus colaboradores informações complementares que auxiliem na identificação de situações que caracterizem o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como quais providências podem ser tomadas para garantir a proteção da vítima e responsabilização do agressor.

O MDR é intolerante a qualquer forma de violência no ambiente de trabalho e está empenhado em combater tais práticas em suas dependências. Com as informações aqui apresentadas, esperamos que haja uma reflexão dos servidores e dos gestores nos seus ambientes de trabalho e que sejam criadas relações de trabalho saudáveis no dia a dia.

Estamos fortalecendo nossos passos na luta contra essa prática tão devastadora que atenta contra a dignidade da pessoa e a boa gestão. Para isso, contamos com você, servidor. Se você está sendo vítima, não se cale, denuncie! Se você testemunhou condutas inadequadas, não seja cúmplice, denuncie!

Somos todos MDR, no combate ao assédio moral!



## 2. ASSÉDIO MORAL

### 2.1. O QUE É?

De acordo com especialistas, o assédio moral consiste em toda e qualquer conduta abusiva, proposital, frequente e repetitiva, que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica uma pessoa (ou um grupo), atingindo sua dignidade, autoestima e saúde física e mental, interferindo na sua vida profissional e pessoal.

No serviço público, mesmo não havendo uma definição legal na esfera federal, a doutrina dominante e legislações regionais ou locais acerca do tema conceituam o assédio moral como a exposição dos trabalhadores<sup>1</sup> a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física, provocando instabilidade na relação da vítima com o ambiente de trabalho e o próprio MDR.

As condutas repetitivas podem ser provocadas por um agente público que, excedendo os limites das suas funções, por **ação, omissão, gestos ou palavras**, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho.

---

1 Nesta cartilha os termos trabalhador/colaborador/servidor abrangem qualquer agente público, seja ele servidor, colaborador ou prestador de serviço.

Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no ambiente de trabalho, é possível que se verifique em outros locais, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na seara profissional. Mesmo fora do ambiente de trabalho, a intenção e a habitualidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

## 2.2. EXISTEM DIFERENTES TIPOS DE ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral pode manifestar-se de três modos distintos:

### ✓ **Assédio moral vertical:**

Acontece entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para colocar o trabalhador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.
- **Ascendente:** assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico colocar por interesses diversos. Ações ou omissões indiretas frequentes para “boicotar” um novo gestor diante dos colegas e até chantagem



visando a uma promoção, esses são exemplos de assédio moral desse tipo.

✓ **Assédio moral horizontal:**

É observado entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

✓ **Assédio moral misto:**

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho. Em

geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado que é importante para configurar o assédio moral, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.

### **2.3. COMO ELE SE MANIFESTA?**

O assédio é expresso por meio de atos negativos que podem ser ataques verbais (diretos ou indiretos) ou físicos, ainda que de forma sutil e dissimulada, podendo causar sérios transtornos psicológicos às suas vítimas.

São diversas as formas de manifestação do assédio moral, sendo as mais comuns:

- ✓ Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e, ainda, outras formas de comunicação indireta;
- ✓ Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- ✓ Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- ✓ Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- ✓ Retirar cargos em comissão e funções gratificadas sem motivo justo;

- ✓ Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- ✓ Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- ✓ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- ✓ Ameaçar ou agredir fisicamente, mesmo que de maneira leve ou pouco agressiva, como, por exemplo, empurrar, fechar a porta “na cara”, esbarrar, rasgar o trabalho feito pela pessoa e jogá-lo fora agressivamente;
- ✓ Manipular informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao colaborador;
- ✓ Passar tarefas humilhantes;
- ✓ Induzir a vítima ao erro;
- ✓ Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- ✓ Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- ✓ Não levar em conta os problemas de saúde e realizar comentários de mau gosto quando o colaborador se ausenta do serviço para ir ao médico;

- ✓ Advertir em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- ✓ Criticar a vida particular da vítima;
- ✓ Atribuir apelidos pejorativos;
- ✓ Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- ✓ Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- ✓ Atacar suas convicções políticas, religiosas, ou sua origem social;
- ✓ Fazer gestos de desprezo como suspiros e olhares de desdém;
- ✓ Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;



- ✓ Desdenhar suas qualidades;
- ✓ Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- ✓ Proibir de tomar cafezinho ou reduzir o horário das refeições;
- ✓ Vigiar excessivamente um colaborador específico;
- ✓ Limitar o número de vezes ou contar o tempo em que o colaborador permanece no banheiro;
- ✓ Advertir arbitrariamente; e
- ✓ Instigar o controle de um colaborador por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Na literatura consultada encontramos exemplos de frases que machucam e podem causar sofrimento caracterizar o assédio moral:

- ✓ *É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!*
- ✓ *Essa coordenação não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!*
- ✓ *Se você não quer trabalhar, por que não dá lugar para outro?*
- ✓ *Teu filho vai colocar comida na sua casa? Você não pode sair para resolver problema pessoal do seu filho. Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!*
- ✓ *Lugar de doente é no hospital! Aqui é para trabalhar!*

- ✓ *Pessoas como você têm um monte aí fora!*
- ✓ *Você é mole! Se você não tem capacidade para trabalhar, fique em casa! Vá para a casa lavar roupa!*
- ✓ *É melhor você pedir exoneração! Você está doente! Está indo muito ao médico.*
- ✓ *Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?*
- ✓ *Eu não preciso de gente incompetente igual a você!*
- ✓ *Você é mesmo difícil! Não consegue aprender as coisas mais simples, até uma criança faz isso!*
- ✓ *Não converso mais com você! A partir de agora nossa conversa será exclusivamente por e-mails.*
- ✓ *Você sabe com quem está falando? Sabe que posso te prejudicar?*
- ✓ *Você só atrapalha a equipe. Não quero mais que participe de nenhuma reunião de trabalho.*
- ✓ *Sua convicção política é ridícula! Vai estudar a história do país!*

### **Saiba mais!**

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima. Mas em alguns casos, um único ato, se extremamente grave, pode sim caracterizar o assédio moral.

Exemplo de perguntas que podem ajudar a identificar a prática do assédio moral:

- ✓ *O comportamento é importuno ou ofensivo?*
- ✓ *O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?*
- ✓ *O comportamento denegriu, rebaixou ou causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigido?*
- ✓ *O comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?*

Havendo resposta positiva para ao menos uma das perguntas acima é motivação suficiente para uma investigação mais profunda por parte da Corregedoria.

## **2.4. QUEM ASSEDIA?**

Em regra, o(a) assediador(a) é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O(a) assediador(a) satisfaz-se com o rebaixamento de outras pessoas, é arrogante, desmotivador e tem necessidade de demonstrar poder. Não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais.

## **2.5. ISSO NÃO É ASSÉDIO!**

O exercício do poder hierárquico de controle e organização, bem como a orientação e a fiscalização do trabalho (atos de gestão), exercidos com civilidade e respeito, não configuram a prática do assédio moral. Na verdade, é



obrigação das chefias imediatas fazer gestão para o bom andamento dos trabalhos com urbanidade e o respeito ao agente público.

Atente-se também que nem todo conflito é assédio moral. O embate decorrente de diferentes culturas profissionais, visões de mundo (valores) diferentes, de tensões resultantes de reivindicações, de disputas de poder ou de recursos escassos, podem gerar situações de conflitos, que nem sempre devem ser encaradas de forma negativa. No entanto, se estas não forem administradas adequadamente, podem favorecer o desenvolvimento do assédio moral.

O conflito faz parte das rotinas familiares, sociais e de trabalho. No ambiente de trabalho, apresenta algumas características que ajudam a diferenciá-lo do assédio moral:

- É consciente e se manifesta na comunicação direta;
- A interação entre os trabalhadores divergentes é mantida;
- É ocasional e ocorre em torno de elementos/ situações específicos;
- Os ideais defendidos são explícitos;
- Pode estar relacionado ao alcance de metas ou desdobramentos de um projeto e não objetiva afastar do trabalho os profissionais que tenham opiniões diferentes.

Observe as seguintes situações, elas não se caracterizam como assédio moral.

✓ **Exigências profissionais (produtividade e cumprimento de metas)**

Exigir eficiência e produtividade na execução do trabalho e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações, sem constrangimento ou humilhações, por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

✓ **Aumento do volume de trabalho**

É comum haver períodos de maior volume de trabalho (eventuais picos de trabalho). A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio

moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

### ✓ **Uso de mecanismos tecnológicos de controle**

O ponto eletrônico, por exemplo, não pode ser considerado meio de intimidação, uma vez que serve para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

### ✓ **Más condições de trabalho**

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais. Existem muitos fatores que podem estar relacionados, como escassez de recursos, atrasos em licitações, falta de espaço e outros.

#### **Entenda...**

É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho. Isso não constitui assédio.

Um ato isolado, um xingamento, um grito em determinado momento, são situações incomodas que, por si só, não configuram o assédio moral.

Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.

## 2.6. POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS

As consequências do assédio moral são amplas e variam de acordo com as particularidades de cada pessoa, da circunstância e do caso em si. As agressões ou humilhações permanecem na memória da pessoa assediada por um longo tempo, mesmo depois de terem cessado os eventos agressores. Os reflexos de quem sofre a humilhação são significativos e vão desde alterações na saúde física e psicológica até nas suas relações sociais e profissionais.

### **PARA O AGENTE PÚBLICO:**

- Dores generalizadas;
- Palpitações, tremores;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;



- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono, insônia;
- Irritabilidade constante;
- Isolamento, abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Depressão, angústia, tristeza, crises de choro;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Baixa autoestima;
- Esgotamento físico e emocional;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Dificuldades para tomar decisões (crises de competência);
- Perda do significado do trabalho;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas e
- Tentativa de suicídio, em casos extremos.

### **PARA O MDR:**

O assédio moral também pode trazer consequências para a organização como um todo, seja em decorrência de

prejuízos financeiros ou administrativos gerados pelo clima organizacional.

- ✓ Degradação do ambiente de trabalho;
- ✓ Redução da produtividade e qualidade do trabalho;
- ✓ Aumento da rotatividade de pessoal;
- ✓ Aumento de erros e acidentes;
- ✓ Aumento do número de faltas;
- ✓ Aumento do individualismo com rompimentos de laços afetivos entre colegas de trabalho;
- ✓ Aposentadoria precoce;
- ✓ Perda de talentos no quadro de pessoal;
- ✓ Comprometimento da governança e integridade da organização;
- ✓ Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- ✓ Licenças médicas e
- ✓ Instalação de práticas autoritárias: apadrinhamento, tráfico de influência, fraude e corrupção.

**PARA O ESTADO:**

- ✓ Custos com tratamentos médicos;
- ✓ Despesas com benefícios sociais; e
- ✓ Custos com processos administrativos e judiciais.

## 2.7. FUI VÍTIMA, O QUE DEVO FAZER?

Caso esteja sofrendo assédio, não se submeta! Existem várias alternativas para enfrentar esse tipo de violência no trabalho:

- ✓ Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- ✓ Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- ✓ Coletar e guardar provas do assédio (bilhetes, mensagens eletrônicas, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos e outras coisas). As gravações telefônicas e ambientais de conversas, desde que feitas por um participante, também são admitidas como meio de prova;
- ✓ Quebrar o silêncio, buscando ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- ✓ Evitar conversa, sem estemunhas, com o possível agressor;
- ✓ Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- ✓ Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador, à Ouvidoria-Geral ou à Comissão de Ética.

A dificuldade, quando se é vítima de assédio moral, é que é uma agressão difícil de provar. O assediador, claro,



negará a realidade da agressão, enquanto as testemunhas (que, em grande parte das situações, são servidores que se relacionam diariamente com o assediador), muitas vezes, não querem interferir porque temem represálias eventuais. Ainda assim, cabe somente à vítima a prova do assédio.

### **Rompa o silêncio!**

Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental! Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos, você terá melhores condições de enfrentar o(a) agressor(a). Proteja-se!

## 2.8. FUI TESTEMUNHA, POSSO AJUDAR?

Qualquer agente público que testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia, inclusive anonimamente, para o superior hierárquico, para a Ouvidoria-Geral ou para a Comissão de Ética. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar instaurado pela Corregedoria, em caráter sigiloso.

Os colegas do setor podem ajudar de diversas formas:

- ✓ Oferecendo apoio à vítima;
- ✓ Se disponibilizando como testemunha;
- ✓ Apresentando a situação a outros colegas e solicitando mobilização;
- ✓ Fugindo da “rede de silêncio”, superando o medo e se solidarizando com seus colegas que estejam sendo vítimas de assédio e denunciando;
- ✓ Reforçando a “rede de resistência”, que ampliará a solidariedade no local de trabalho e poderá ajudar a coibir o agressor.

## 2.9. E QUANTO AO AGRESSOR?

Embora a Lei nº 8.112/90 não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada no RJU (Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais), porque afronta o dever de moralidade, a urbanidade, o dever de ser leal à instituição e a proibição quanto ao apreço ou despreço, em serviço, podendo constituir-

-se em incontinência de conduta. A atitude será examinada sob o aspecto disciplinar, podendo culminar com penas de advertência, multa ou até mesmo demissão a bem do serviço público.

Em relação aos deveres impostos aos servidores, tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX), de tratar as pessoas com urbanidade (artigo 116, inciso XI) e de ser leal às instituições a que servir (artigo 116, inciso II).

Além disso, o RJU prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V) e valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública, proibições que são desrespeitadas em casos de assédio.

A proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII), o que só é permitido em situações de emergência e transitórias, também é desrespeitada nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições.

Assim, a prática do assédio moral contraria vários dos deveres atribuídos por lei aos servidores públicos e desrespeita proibições que lhes são impostas, podendo levar os assediadores a responder por comportamento ético inadequado, sujeitando-os à aplicação de censura ética ou, a depender da gravidade, a penalidades disciplinares legalmente previstas. Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em processo administrativo disciplinar,

na qual seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de cometer assédio.

Além disso, o Estado (União Federal, Estado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independe de prova de sua culpa). Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofrer.

## **2.10. É POSSÍVEL PREVENIR?**

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no Ministério, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. E todos podem ajudar a prevenir, sejam os próprios servidores, os dirigentes ou as chefias imediatas.

Aos gestores compete promover um ambiente onde aconteça o diálogo permanente entre a equipe e que a comunicação não esteja restrita aos encontros sociais ou comemorativos, praticando atitudes que contribuem para evitar a violência, tais como:

- ✓ Estimulando a efetiva participação de todos os colaboradores (decisão participativa, comunicação, diálogo), com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho (trabalho em equipe, resolução de conflitos, negociação). Ou seja, possibilitando o exercício da responsabilidade funcional e profissional ao agente público, de acordo com as suas competências;

- ✓ Incentivando as boas relações (gentileza, respeito e consideração) no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- ✓ Ampliando a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- ✓ Reduzindo o trabalho monótono e repetitivo;
- ✓ Observando o aumento súbito e injustificado de faltas ao trabalho;
- ✓ Realizando avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- ✓ Garantindo que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- ✓ Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- ✓ Dando exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral.

Os servidores também podem assumir atitudes positivas, como:

- ✓ Criação de uma rede de resistência e de solidariedade entre os servidores, que tem o efeito de intimidar os possíveis agressores;

- ✓ Buscar informações sobre o assunto;
- ✓ Não se isolar do grupo de trabalho;
- ✓ Evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas;
- ✓ Não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos;
- ✓ Refletir antes de agir e falar;
- ✓ Resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador;
- ✓ Desenvolver comportamento assertivo – diga à pessoa, com civilidade, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento.





Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível. Para que isso aconteça, é preciso vigilância constante e cooperação.

## 2.11. LEGISLAÇÃO E REGULAMENTOS RELACIONADOS

- Constituição Federal/88: o assédio moral representa uma violação à dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), assim como aos direitos fundamentais à saúde, ao trabalho e à honra (arts. 5º, X e 6º).
- Lei 8.112/90: São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).
- Decreto 1.171/94, que aprovou o Código de Ética Profissional do Serviço Público, estabelecendo a consciência dos princípios morais como um dos norteadores da conduta do servidor, não podendo este jamais desprezar o elemento ético em suas ações. Este código também estabelece algumas vedações sobre a conduta dos servidores.

Decreto 1.171/94

“XV - É vedado ao servidor público: (...)

f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados

administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores.”

- **Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal:** recentemente, o Ministério da Economia lançou um manual com a finalidade de orientar os agentes públicos federais quanto aos princípios e padrões de conduta, seja desempenhando suas funções presencial ou remotamente, como um complemento ao arcabouço legal e normativo em vigor. Foram apresentadas boas práticas que se constituem no padrão de comportamento que é esperado do servidor, bem como as condutas tidas como inadequadas. O assédio moral está listado no Capítulo 5, nos itens “v” e “w”, como conduta imprópria. Vejamos:

*“v) praticar bullying, constituído do ato de violência física ou psicológica de forma intencional e costumeira, com o objetivo de intimidar, humilhar ou agredir, por meio de provocação referente a deficiências, características pessoais, inabilidades ou erros dos servidores, causando constrangimento à vítima e prejuízos ao ambiente de trabalho;*

*w) praticar ou tolerar o assédio moral ou assédio sexual, independentemente de provocar danos à integridade física daqueles que se tornam alvos, expondo-os a situações humilhantes e constrangedoras;”*

### 3. REFERÊNCIAS

1. Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). *Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare, por um ambiente de trabalho mais positivo*. Brasília - DF, 2019.
2. Wagner, J.L; Rambo, L. I; Spacil, D. R. *Cartilha Informativa Assédio Moral no mundo do trabalho*. Wagner Advogados Associados. Santa Maria – RS, 2014.
3. Ministério da Economia. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. *Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal*. Brasília - DF, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/centrais-de-conteudo/arquivos-publicacoes/manualdeconduta-doagentepublicocivil.pdf>
4. Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil. Corregedoria, Ouvidoria e Comissão de Ética. *Cartilha de Orientações e Normas e Procedimentos sobre Assédio Moral*. Brasília-DF, 2018.
5. FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. *Assédio Moral e Sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz*. Rio de Janeiro, 2014.
6. Conselho Nacional do Ministério Público. *Assédio Moral e Sexual: previna-se*. Brasília-DF, 2016.
7. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. *Assédio Moral e Sexual*. Brasília-DF, 2011.

8. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. *Assédio Moral e Sexual*. Brasília-DF, 2019.
9. Ministério do Trabalho e Emprego. Subcomissão de Gênero e Comissão de Ética do MTE. *Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. Brasília-DF, 2010.

## 4. ANEXO

O Tribunal Superior do Trabalho - TST produziu conteúdo audiovisual que trata do assédio moral de forma lúdica e simples. São vídeos curtos. Para assistir, basta clicar nos *títulos*.

- **Assédio moral institucional**
- **Assédio moral vertical descendente**
- **Assédio moral vertical ascendente**
- **Assédio moral horizontal**

